

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Õppekava: Koolieelse lasteasutuse õpetaja

Liis Tomson
ÕPETAJA TERVIS JA TASAKAAL: KOOLIEELSE LASTEASUTUSE ÕPETAJAKS
ÕPPIVA JA TÖÖTAVA ÕPETAJA NING AINULT TÖÖTAVA ÕPETAJA
LÄBIPÕLEMISE TASEME VÕRDLUS

bakalaureusetöö

Juhendaja: haridusteaduste spetsialist Triin Peitel
Kaasjuhendaja: nooremteadur Liina Adov

Läbiv pealkiri: Õpetajate läbipõlemise tasemed

Tartu 2019

Resümee

Õpetaja tervis ja tasakaal: koolieelse lasteasutuse õpetajaks õppiva ja lisakohustustega õpetaja ning ainult töötava õpetaja läbipõlemise taseme võrdlus

Ühel või teisel hetkel tunnevad peaaegu kõik õpetajad enda töös pettumust või neil on negatiivsed tunded õpetaja töö vastu. Kirjeldatakse, et õpetajad kogevad läbipõlemist, kui neil on stress, mis on nii tugev, et toimetulek tööalaste kohustustega väheneb märkimisväärselt.

Töö teoreetilises osas anti ülevaade läbipõlemisest, mis seda põhjustab, kuidas seostub läbipõlemine õpetaja elukutsega, töö – pere konfliktist ja töö – kooli konfliktist.

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, kas koolieelse lasteasutuse õpetajaks õppival ja samal ajal töötaval õpetajal on suurem läbipõlemise tase kui ainult töötaval lasteaiaõpetajal.

Uurimuse andmekogumismeetodiks kasutati ankeetküsitlust. Valimis osales kokku 200 lasteaiaõpetajat. Andmeid analüüsiti kasutades student t-testi teineteisest sõltumata kogumite võrdlemist. Tulemustest selgus, et kõik lasteaiaõpetajad on mingil määral läbipõlenud. Antud töös püstitatud hüpotees ei leidnud kinnitust ehk töötaval ja õppival lasteaiaõpetajal ei ole suurem läbipõlemise tase kui ainult töötaval õpetajal.

Märksõnad: õpetaja, läbipõlemine, mitu rolli

Abstract

Teacher Health and Balance: Studying Preschool Teacher with Additional Obligations and Only Working Preschool Teacher Burnout Level Comparison

From time to time, almost all teachers feel disappointed in their work or have negative feelings about the job. It is described that teachers experience burnout when they are under stress that is strong enough to significantly reduce coping with job responsibilities. In the theoretical part of this thesis, there was given an overview of burnout - what causes it and how the burnout is related to the teacher's profession. There was also described the work-family conflict and the work-school conflict. The aim of this Bachelor's thesis was to find out whether studying and working preschool teacher has higher levels of burnout than only working preschool teacher. The questionnaire survey was used as the data collection method. A total of 200 preschool teachers took the survey. Data were analyzed using the independent samples t-test. The results showed that all preschool teachers are somehow burnt out. The hypothesis formed in this work was not confirmed - studying and working preschool teacher does not have a greater burnout level than only working teachers.

Keywords: teacher, burnout, multiple roles

Sisukord

Sisukord.....	4
Sissejuhatus	5
1. Teoreetiline ülevaade.....	7
1.1. Läbipõlemine.....	7
2. Metoodika.....	14
2.1. Valimi kirjeldus	14
2.2. Mõõtevahend	14
2.3. Protseduur.....	15
3. Tulemused	16
4. Arutelu.....	18
Tänuõnad	20
Autorsuse kinnitus	20
Kasutatud kirjandus.....	21
LISA 1. Ankeetküsitlus	26

Sissejuhatus

Kirjeldatakse, et õpetajad kogevad läbipõlemist, kui neil on stress, mis on nii tugev, et toimetulek tööalaste kohustustega väheneb märkimisväärselt, mis tekitab neis väsimust või küünilisust ning võib takistada edukat töösooritust (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Maslach et al., 2001). Eesti lasteaiaõpetajad on ülekoormatud, nad peavad lahendama ka muud kui õppe küsimusi, lapsevanema ajapuuduse tõttu vähese tähelepanu pööramine oma lapsesse, tekitab ülekoormuse õpetajal, kes peab seda rolli vanemate eest täitma. Lisaks on suured nõudmised õpilasel õpetajale, õpetajal on kohustus läbi viia arenguveestlusi, tagada lastele nende turvalisus ning õpetajal peavad olema teatud oskused kiusamise ärahoidmiseks, lisaks kõigele toimub töö suurtes kollektiivides. Tööd raskendab ka õpilaste ülbus ja asjaolu, et kodudes vaadatakse lasteasutusele ülevalt alla (Jürisoo, 2004).

Õpetajate läbipõlemine on suureks probleemiks, sest paljud õpetajad esitavad negatiivset töökogemust (Richards, 2012; Skinner & Beers, 2014; Zhang & Sapp, 2008). Stress ja läbipõlemine võivad vähendada õpetajate energiat ja pühendumist nende igapäevastele kohustustele ning suurendada nende kurnatust (Lambert & McCarthy, 2006; Richards, 2012). Õpetaja läbipõlemine on füüsiline, vaimne ja käitumuslik väsimus (Guglielmi & Tatrow, 1998). Ühel või teisel hetkel tunnevad peaaegu kõik õpetajad enda töös pettumust või neil on negatiivsed tunded õpetaja töö vastu. Mõned õpetajad tunnevad neid emotsioone tugevamalt või sagedamini (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001).

Senised uurimused keskenduvad inimestega seonduvatele ja inimestevahelistele teguritele, mis on läbipõlemise riski- või kaitseteguriteks, näiteks isiksuse tunnused, omistamise stiil (kuidas mingi asi omaks võetakse), toimetulekustrateegiad ja emotsiooniregulatsiooniga seotud erinevad aspektid (Jorgensen & Pisinger, 2011). Hiljutised uuringud aga rõhutavad emotsionaalsete reaktsioonide keskset rolli nagu emotsionaalne töö ja inimestevahelised aspektid haridusalases töös, kirjandus läbipõlemises on nihkunud keskendumis keskkonna ja tööga seotud faktoritele läbipõlemises (nt Stauffer & Manson, 2013).

Lisaks on senised uuringud pigem keskendunud kooliõpetajatele, aga vähem on uuritud lasteaiaõpetajaid, kelle töö on samuti väga vastutusrikas, mida kinnitab ka Koolieelse lasteasutuse seadus (2003), kus on seatud palju erinevaid kohustusi, mille eest vastutab lasteaiaõpetaja. Seadus sätestab “Pedagoogid loovad tingimused laste kasvamiseks ja arenemiseks vastastikusel lugupidamisel ning üksteisemõistmisel laste ja nende vanematega,

samuti hoolitsevad laste elu ja tervise eest lasteasutuses” (Koolieelse lasteasutuse seadus, 2013, lk 6).

Samuti on lasteaiaõpetajad kohustatud nõustama lasteasutuses käivate laste vanemaid ja teeninduspiirkonnas elavate lasteasutuses mittekäivate laste vanemaid nende soovil õppe- ja kasvatusküsimustes. Selleks, et kõigi nende ootustega tuleks õpetaja toime on väga oluline säilitada õpetajates tegutsemistahet. Oluline on stressi sümptomitele pöörata tähelepanu, sest kui inimene on pikaajaliselt stressis võib see viia läbipõlemiseni (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Eestis on hetkel läbipõlemine aktuaalne teema. Selle ennetamiseks ning toimetulekuks on koostatud mitmeid lõputöid ning ka meedias on kajastatud viimasel ajal suhteliselt palju läbipõlemise teemat. Sellest on kirjutatud mitmeid artikleid, näiteks Õpetajate lehes “Läbipõlemine algab hiilivalt” (Pärismaa, 2017), Eesti Naises “Kui pühendumine viib kustumiseni” (Välb, 2018) ning Maalehes “Lasteaiaõpetajate läbipõlemine on muutunud tõsiseks probleemiks” (Tiigimäe, 2013).

Autorile teadaolevalt on väga vähe uuritud lasteaiaõpetajaid seoses läbipõlemisega ning erinevaid tegureid, mis on seotud läbipõlemise põhjustega. Üks valdkond, mis vajaks kindlasti uurimist ning ka autorile teadaolevalt eelnevad uuringud puuduvad, on seotud mitmes rollis tegutsemisega. Tänapäeva Eesti ühiskond soosib väga elukestvat õpet ning pidevaid täiendkoolitusi, ka õpetajakoolituse riiklikus arengukavas (2006) on kirjas, et oluline on õpetaja enda pidev täiendamine, õppimine ning elukestev areng. Paljud lasteaiaõpetajad õpivad paralleelselt töötamisele ka lasteaias. See suurendab koormust ja sellega seoses võib suurened risk läbipõlemisele. Riiklikult küll soositakse pidevat enesetäiendamist, aga seejuures ei ole teada, kas töö kõrvalt õppimine ei tekita hoopis vastupidist tulemust. Kus, lasteaiaõpetaja võib läbipõleda ja seega üldse elukutsest loobuda.

Sellest lähtuvalt on käesolev bakalaureusetöö keskendunud lasteaiaõpetajatele ning selle eesmärgiks on välja selgitada, kas mitmes rollis tegutseva lasteaiaõpetaja läbipõlemise risk on kõrgem kui ainult töötaval lasteaiaõpetajal.

1. Teoreetiline ülevaade

1.1. Läbipõlemine

Terminit läbipõlemine kasutas esimest korda Freudenberg (1974) uurimuses vabatahtlike haiglas. Umbes samal ajal andis Maslach (1976) intervjuu andmete põhjal tõendeid hooldustöötajate läbipõlemise kohta. Nende tulemused läbipõlemis nähtude ja põhjuste kohta olid analoogsed, kuna mõlemad kirjeldasid seda kui vaimset ja füüsilist ammendumist ning mõlemad leidsid, et rohkem entusiastlikke ja idealistlikke töötajaid põles enam läbi (Zhang & Sapp, 2008; Farber, 1991 & Maslach, 1982). Viimased lähenemised siiski viitavad pigem sellele, et läbipõlemiseni võib viia töö ja indiviidi vaheline ebakõla (Maslach & Leiter, 2007).

Schaufeli ja Enzmann on loonud 1998 aastal üpriski kujundliku definitsiooni läbipõlemise kohta. Nende kohaselt on läbipõlemine pika aja jooksul tekkinud meeleseisund, mis on seotud negatiivsete tunnetega tööelus. Läbipõlemist iseloomustavad väsimus-, tüdimus- ning kurnatustunne, langeda võib ka motivatsioon ning välja võivad kujuneda laastavad hoiakud. Nimetatud vaimne seisund areneb välja järk-järgult tasapisi ning sellest arusaamine võib inimesel kujuneda tüki aja jooksul. Läbipõlemine tekib siis, kui ambitsioonid ja tegelikkus ei kattu. Samuti satub individ adekvaatsete toimetulekustrateegiate puudumise tõttu nõiaringi, kust ei suuda enam õpetaja välja tulla. (Schaufel, & Enzmann, 1998, viidatud Jürisoo, 2004 j)

Läbipõlemise kolme põhikomponenti kirjeldavad Freudenberg ja Maslach (1974) järgmiselt:

Emotsionaalne kurnatus. Enese täielik lõpuni kasutamine ja emotsionaalsete ressursside tühjenemine. Indiviidil puudub taastumise allikas. Tunne, et nii füüsiline kui ka psüühiline jõud on ammendunud. Seda nimetatakse põhiliseks stressi dimensiooniks. Samuti on leitud, et emotsionaalne kurnatus on läbipõlemise tuumaks (Kristensen et al., 2005).

Küünilisus. Negativism, küнизм, soovimatus üldse kellegagi või millegagi tegeleda, millega kaasneb ideaalide kadumine. Alguses toimivad nimetatud nähtused indiviidi kaitsvalt, kuid hakkavad järk-järgult isiksust laastama. Suhtumine tööga seotud aspektidesse on külm, distantseerunud, ükskõikne.

Vähenenud isiklik suutlikkus ehk eneseteostus. Inimese jõudlus ja tööalane efektiivsus on vähenenud. Sellega seoses väheneb ka inimese usk enda võimekusse toime tulla. Tihti sarnaneb depressiooniga ning sellega, et inimene ei ole suuteline tööl esitatavate nõudmistega toime tulla. Inimene tunneb, et kutsekvalifikatsioon pole küllaltki hea ning ta ei suuda oma tööd teha. Seda võimendab toetuse puudumine ja see, et inimesele ei anta piisavalt võimalusi

isiksuse arendamiseks. Tänapäeva uuringud on jällegi leidnud, et depersonalisatsioon ja isikliku saavutuse puudumine ei kuulu läbipõlemist iseloomustavate tunnuste alla (Kristensen et al., 2005).

Erinevates uuringutes kirjeldatakse üle 100 erineva sümptomi, neid kõiki seostatakse läbipõlemisega. Need on oma olemuselt vaimsed, füüsilised, emotsionaalsed ning on seotud motivatsiooniga või käitumisega (Jürisoo, 2004). Läbipõlemise füüsilisi sümptomeid saab loetleda järgnevalt: peavalu, väsimus, rahutus, sellega võib kaasneda südamelöögi kiirenemine (Black, 2003; Talmor, Reiter, & Feigin, 2005). Psühholoogilised sümptomid on rae, depressiooni sümptomid, püsivad pinged, segadus, ebakindlus, krooniline ärevus, madal enesehinnang, lootusetus, keskendumisprobleemid, teistele oma kohustuste delegeerimine, pettumus ja ärevushäire (Black, Naylor, 2001; San, 2004; Talmor et al.; Wood, 2002), suhete halvenemine kolleegidega või teiste inimestega, töölt puudumine tuues vabanduseks haigust, kvaliteedi allakäik teeninduses ja töödega viivitamine või üldse nende tegemata jätmine (Kacmaz, 2005).

1.1.1. Mis põhjustab läbipõlemist?

Läbipõlemine areneb kui üksikisik ei usu ja keeldub tunnistamast, et midagi on valesti. See seisund on tuntud kui energia ammendumisena, milles inimene tunneb pidevalt lootusetust ja negatiivsust. Indiviidil väheneb energia ning tema püstitatud eesmärgid tihtipeale kaovad (Akbaba, 2014). Professionaalne rahulolematuse võib olla mitte ainult läbipõlemise põhjus, kuid läbipõlemine tase võib mõjutada ka üksikisikuid nende suhtumises töösse ja seega ka nende rahulolu kutsealaga (Akbaba, 2014).

Leiter ja Maslach (2007) toovad esile kuus ebakõla inimese ja tema töö vahel, mis aitavad kaasa läbipõlemisele:

1. Ülekoormus - tundub, et organisatsioonid testivad hüpoteesi, kas inimesed suudavad lõpmatult tööd rabada. Puhkamisvõimaluseta inimesed avastavad peagi, et väsimus muudkui kasvab. Ka väljaspool tööd on raske kergendust leida. Samuti uuemates uuringutes on leidnud Adera ja Bullock (2010), et ülekoormus ametikohal eriti õpetaja ametikohal võib olla väga suur põhjus õpetaja läbipõlemiseks.
2. Kontrolli puudumine - kontroll organisatsioonis on jagatud. Peaaegu kogu tegevus organisatsioonis seisneb koostöös teiste inimestega, kes kõik tahavad oma töö üle vähem või rohkem kontrolli saavutada. Ohustatud on inimesed, kes ei oma kontrolli olukordade üle, kuid samas teevad vastutusrikast tööd. Hariduse kontekstis võib näiteks tuua õpetaja,

kellel on suur vastutus õpilaste harimisel, kuid ta ei oma töö korraldamise üksikasjade üle kontrolli.

3. Ebapiisav tasu - tihti peale palkade vähendamise on ettevõtted vähendanud ka lisasoodustusi. Isegi kui palgad püsivad samal tasemel, kahaneb ostujõud üha uute otsuste ja kaudsete maksude kiire kasvu tõttu. See süvendab inimestes ebaõigluse tunnet.
4. Kogukonna lagunemine - kogukonna mõranemine ilmneb sagedamates konfliktides inimeste vahel, vastastikuse toetuse ja austuse kahanemises ning isolatsiooni kasvamise tunnetamises. Kokkukuuluvustunne lakkab inimesi sidumast, kui koos töötamise asemel tegutsetakse üksi. Kogukonna puudumine on suurim kaotus organisatsioonile, kuna vähendab kogu organisatsiooni produktiivsust.
5. Õigluse puudumine - õiglaselt toimiv organisatsioon hindab iga inimest, kes selle edusse panustab ning näitab, et iga inimene on tähtis. Tajutud õiglustunde puudumine suurendab riski läbipõlemise tekkeks.
6. Vastuolulised väärtused - tekib siis, kui esineb vastuolu isiklike väärtuste ja töö nõudmiste vahel.

1.1.2. Kuidas seostub läbipõlemine õpetaja elukutsega?

Stressirohke õpetajatöö ning pikaajalise stressi tundmisega võib kaasneda ka läbipõlemine.

Õpetajate läbipõlemine on suureks probleemiks, sest paljud õpetajad esitavad negatiivset töökogemust (Richards, 2012; Skinner & Beers, 2014; Zhang & Sapp, 2008). Stress ja läbipõlemine võivad vähendada õpetajate energiat ja pühendumist nende igapäevastele kohustustele ning suurendada nende kurnatust (Lambert & McCarthy, 2006; Richards, 2012). Õpetaja läbipõlemine on füüsiline, vaimne ja käitumuslik väsimus (Guglielmi & Tatrow, 1998; Kyriacou, 1987), mida on defineeritud ka kui protsessi, mis on tulemuseks pikaajalisele püüdele kohaneda stressirohkete situatsioonidega ja mis otseselt mõjutab õpetaja füüsilist, akadeemilist ja sotsiaalset toimetulekut (Evans & Urizar, 2000; Sears, 2000).

Ühel või teisel hetkel tunnevad peaaegu kõik õpetajad enda töös pettumust või neil on negatiivsed tunded õpetaja töö vastu. Mõned õpetajad tunnevad neid emotsioone tugevamalt või sagedamini (Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2001). Kirjeldatakse, et õpetajad kogevad läbipõlemist, kui neil on stress, mis on nii tugev, et toimetulek tööalaste kohustustega väheneb märkimisväärselt, mis tekitab neis väsimust või küünilisust ning võib takistada edukat töösooritust (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Maslach et al., 2001).

Mitmeid faktoreid seostatakse õpetajate läbipõlemisega, milleks on näiteks haldusliku abi puudumine (Slaavik & Slaavik, 2007), paberimajandus (Billingsley, 2004), väljakutseid pakkuvad õpilaste käitumisviisid (Hastings & Brown, 2002), ülekoormus ametikohal (Adera & Bullock, 2010) ja ootuste ning tegelikkuse mitteklaappimine, mida tuleb ette kui õpetaja loodab enne õpetajaks saamist midagi muud kui ta klassiruumis õpetajana kogeb (Boomer, King & Zabel, 1984). Kahjuks just nende faktoritega puutuvad kokku õpetajad igapäevaselt ning need võivad suurendada nende läbipõlemise taset (Kaff, 2004).

Õpetajal on palju tööülesandeid ja erinevaid rolle. Tuleb olla pedagoog, lapsevanem, huviringi juht, koristaja, korrapidaja, söögitädi, kuraator, psühholoog ja politsei. Lisaks oodatakse õpetajalt ka haldusala ja majandusküsimuste tundmist ning paljudel koosolekutel käimist. Paljudel õpetajatel pole direktorilt võimalik toetust saada, sest ta on niigi ülekoormatud. Õpetaja tunneb, et ei jõua kõike ja teda igale poole ei jätku (Jürisoo, 2004).

Eesti lasteaiaõpetajad on ülekoormatud, peavad lahendama ka muud kui õppe küsimusi, lapsevanema ajapuuduse tõttu vähese tähelepanu pööramine oma lapsesse tekitab ülekoormuse õpetajal, kes peab seda rolli vanemate eest täitma. Lisanduvad suured nõudmised õpilaste poolt, töö toimub suurtes kollektiivides, õpetajal tuleb läbi viia arenguveestlusi, tagada laste turvalisus ning võtta kasutusele meetmeid kiusamise ärahoidmiseks. Tööd raskendab ka õpilaste ülbus ja asjaolu, et kodudes vaadatakse lasteasutusele ülevalt alla. (Jürisoo, 2004)

Kuid õpetaja läbipõlemise põhjused ei ole kõigil samasugused (Akbaba, 2014). Näiteks mõne õpetaja jaoks ei pruugi olla kehvad töötingimused olulised, aga õpetajad, kelle jaoks on kehvad töötingimused häirivad, tunnevad ebamugavust ka kolleegide töötingimuste suhtes (Akbaba, 2014). Õpetajad võivad tunda kutsealast ebakompetentsust ja nende tõenäosus läbipõlemiseks võib tõusta (Akbaba, 2014). Õpetajaga seotud muutujad läbipõlemises tulenevad nii õpetaja ametist kui ka õpetaja isiksust. Nimelt kui õpetaja on ebapädev, siis on tal suurem tõenäosus karjääri jooksul läbipõlemise kogemiseks (Savas, 1984).

Tänapäeval on Eestis riiklikult soovitud elukestev õpe ning pidev enesetäiendamine, mis on välja toodud õpetajakoolituse riiklikus arengukavas (2006), kus on kirjeldatud, et oluline on õpetaja enda pidev täiendamine, õppimine ning elukestev areng. Samas aga ei saa täiskasvanud enamasti lubada endale õppimise kõrval töökoormuse vähendamist, rääkimata tööst loobumisest. Seetõttu on oluline uurida, kas ja kuidas seostub töö kõrvalt õppimine läbipõlemisega, et teada, ega enesetäiendamine seostu hoopis soovimatu tulemusega, kus

töötavad ja samal ajal õppivad lasteaia õpetajad kogevad rohkem läbipõlemist (kui ainult töötavad õpetajad) ja võivad seetõttu jõuda hoopis elukutsest loobumiseni.

1.1.3. Töö - kooli ning töö – pere konflikt

Järgnevalt kirjeldab autor lähemalt, mida kujutab endast töö-pereelu ja töö-koolielu konflikt ning millised on nende seosed. Samuti on kirjeldatud, mis võivad olla mõlema konflikti tagajärjedeks.

Eestis on tehtud mõned uuringud, mis käsitlevad töö-pereelu konflikti. Näiteks Katre Trei magistritöö “Töö- ja pereelu konflikt õpetajate näitel” (2017) ning Lea Pukkoneni magistritöö “Töö- ja koduelu seosed: allikad ja tegurid” (2016).

Eestis on ka Euroopa Sotsiaaluuring (2008) uurinud töö-pereelu konflikti. Uuring näitab, et töö-pereelu konflikt Eestis ei ole võõras probleem ning üsna suur hulk inimesi kogeb ajapuudust erinevates valdkondades. Uuringust võib välja lugeda ka seda, et üheks inimeste pere kohustuste hulka ja seetõttu ka töö- ja pereelu konflikti olemasolu mõjutavaks aspektiks on laste olemasolu ning ka nende vanus. Leiti, et kõige vähem tajuvad töö- ja pereelu konflikti alaealiste lasteta inimesed ning kõige rohkem need, kelle peres on väikesed, kuni 7-aastased lapsed. Kuid ka abikaasa või elukaaslase olemasolu võib mõjutada seda, milline on inimese pereelu ning sellega kaasnevad kohustused, konflikt on suurem neil, kellel on olemas elukaaslane või abikaasa. See on ootuspärane, kuna abikaasa või elukaaslase olemasolu viitab aktiivsemale perekonnaelule ja sageli ka laste olemasolule.

Töö-pere konflikt tekib siis, kui mitmed rollid on üksteisega vastuolus ning ühes rollis osalemine võib raskendada osalemist teises rollis (Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2004). Selle konflikti puhul esineb erinevaid arvamusi konflikti täpsete mõõtmete kohta, siiski hõlmab kõige levinum erisus kolme mõõdet: ajast sõltuv konflikt (kui ühe rolli jaoks kuluv aeg raskendab teise rolli nõuete täitmist), pingest tulenev konflikt (kui pinge, mis tuleneb ühest rollist raskendab teise rolli nõuete täitmist) ja käitumisel põhinev konflikt (kui ühe rolli teatud käitumine raskendab teise rolli nõuete täitmist) (Carlson, 1999; Greenhaus & Beutell, 1985).

Töö-pere konflikt on teatud krooniline stressitekitaja, kuna töö ja pere nõudmiste tasakaalustamine toimub peaaegu iga päev (Hobfoll, 2001). Seega on loogiline, et töö-pere konflikti on korduvalt seostatud läbipõlemise kogemusega (nt Brauchli, Bauer, & Hammig, 2011; Burke & Greenglass, 2001; Lambert, Hogan, & Altheimer, 2010; Rupert, Stevanovic, & Hunley, 2009; Tang, Ma, Wang, & Wang, 2010). Samuti kõrged nõudmised tööl võivad

üksikisiku ressursse kahandada, mis omakorda viib negatiivsete tulemusteni, näiteks läbipõlemiseni. Seetõttu on töö-pere konflikt tihedalt seotud nõudmistega töö, seega on tõenäoline, et see mõjutab negatiivselt ka läbipõlemist.

Töö- ja pereelu konfliktide tõus võib olla osaliselt tingitud pikkadest tööpäevadest (Saad 2014) ja pidevast nutitelefonide kasutamisest (Smith, 2012), lisaks tagab tehnoloogiliste lahenduste, nagu traadita võrkude ja muu sarnase kiire areng, et tänapäeval on töötajad alati kättesaadavad tööga seotud küsimustes, hägustades sellega tööelu ja pereelu piire. Kui töö- ja pereelu piirid on hägusad, suureneb perekondlike kohustuste ja tööalaste kohustuste konflikti oht veelgi (Brough & O'Driscoll, 2005), sest need hoiavad inimesi pidevas ühenduses tööga (Smith, 2012). Varasemad uuringud on näidanud, et selle konflikti poolt tekitatud stress võib negatiivselt mõjutada mitmeid üksikisiku elu aspekte, nagu rahuolematust töö ja eluga, tervis, läbipõlemine, stress ja depressioon (Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011; Bruck, Allen & Spector, 2002; Greenhaus, Allen & Spector, 2006; Kossek & Ozeki, 1998).

Oluline on mõista ka seda, et abikaasa või elukaaslase puudumine ei tähenda töö- ja pereelu konflikti puudumist. Ka ilma lasteta inimestest teatud osa kogeb töö- ja pereelu konflikti. Mõlemad asjaolud viitavad sellele, et töö- ja pereelu ühitamise problemaatikat tuleb käsitleda laiemalt kui ainult lastega perede ja paarisuhtes inimeste probleemi. Perekonnaelu ning perekondlikud kohustused hõlmavad ka kohustusi oma vanemate, õdede-vendade ning teiste lähedaste ees.

Töö-kooli konflikt viitab olukordadele, kus töö on vastuolus perekonna rolli ja kooli rolliga, lähtudes iga valdkonna survest ja kohustustest (Gareis, Barnett, Ertel & Berkman, 2009). Täpsemalt viitab töö-kooli konflikt sellele, et selle tulemuseks on stress ja ajakava piiramine. Nagu töö-pere konflikti kogevad töötajad, peavad õpilased, kes seisavad silmitsi töö ja kooli tasakaalus hoidmisega, seda samuti korduvalt kogema. Seega tuleks töö-kooli konflikti pidada samuti krooniliseks stressi tekitajaks. Ja see omakorda võib viia läbipõlemiseni (Benner & Curl, 2018).

Üliõpilased, kes töötavad, on riskigrupis, sest töötaja ja õpilase roll vähendab nende võimet pühendada aega ja energiat täielikult ühele asjale (tööle või õpingutele). Kuigi õppimise jooksul rohkem kui 20 tundi nädalas töötamine avaldab negatiivset mõju hinnete (Kulm & Cramer, 2006; Lederman, 2009), võib ehk veelgi olulisem tagajärg olla see, et üliõpilaste töötamine mõjutab negatiivselt kraadi saamist ja kooli lõpetamist (Kulm & Cramer, 2006).

Töökoht võib olla õpilastele inspiratsiooniallikas, kuid see võib ka takistada hariduse omandamist (Kasworm, 2003). Kui üliõpilasel puudub toetus ja paindlikkus oma töökohas, ei pruugi nad tahta koolis käia. Hammer, Grigsby ja Woods (1998) leidsid, et kõrgemate nõudmistega inimesed nii tööl kui koolis olid vähem rahul oma õppimisega. See-eest õpilased, kellel oli suurem toetus, tundsid madalamat konflikti taset. Lisaks leidis Lingard (2007), et üliõpilaste puhul, kes olid tööle võetud, oli läbipõlemine tegelikult kõrgem kui spetsialistidel, asetades töötavad üliõpilased kõrgema riskiga töötajate hulka.

Töö-kooli konflikti tagajärjena võib õpilase füüsiline ja vaimne tervis halveneda, eriti siis kui nad ei suuda tasakaalustada töötaja ja õpilase rolli oma elus (Singla, 2013). Teixeira jt. (2012) on leidnud, et tegutsemine mitmes rollis võib tekitada unehäireid, mis omakorda võib kaasa tuua erinevaid muresid, näiteks takistatud võime õppida.

Näiteks Miller, Danner ja Staten (2008) leidsid, et üliõpilased, kes ka samal ajal töötasid, tegelesid tõenäolisemalt rohkem joomisega ja riskantsemate tegevustega, see aga võib omakorda alandada pärast pikka päeva õppimist või kodutööde tegemist, töö ja õpitulemusi. Töötanud üliõpilased kogevad sageli rollidevahelist konflikti, millel võivad olla negatiivsed tagajärjed õppimisele ja tervisele. Kehv tervis võib omada negatiivseid tagajärgi õppimisele ning muretsemine halva akadeemilise tulemuslikkuse pärast võib põhjustada halba tervist. Konflikti akadeemilised ja tervislikud tagajärjed võivad lõppkokkuvõttes kaasa tuua läbipõlemise (s.o emotsionaalse kurnatuse, küünilisuse, vähenenud efektiivsuse, vähenenud tegutsemise) (Benner & Curl, 2018).

Kokkuvõttes võib öelda, et töö-pere konflikti ja töö-kooli konflikti seosed on küllaltki sarnased. Üks olulisemaid asju, mida jälgida, et mitte sattuda töö-pereelu või töö-koolielu konflikti on tasakaalu leidmine nende nõudmiste vahel. Üheks konflikti tõusu põhjustest võib pidada ka pikkadest kooli kui ka tööpäevadest ja pidevast nutiseadmete kasutamisest - kuna töötaja/ õppiija on pidevalt kättesaadav tööandjale. See tähendab, et töötaja ei saa end välja lülitada tööst ka väljaspool tööaega. Lisaks võib raskendada veel töö-kooli tasakaalu leidmist pere olemasolu (lapsed, elukaaslane/abikaasa). Kuna siis on veel raskem indiviidil leida tasakaalu kõigi valdkondade vahel.

Autori eesmärgiks on seoses bakalaureusetööga uurida õppiva ja samal ajal töötava ning ainult töötava õpetaja läbipõlemise taseme võrdlust. Toetudes hüpoteesile, et õppivad ja töötavad lasteaiaõpetajad on suurema läbipõlemise riskiga kui ainult töötavad lasteaiaõpetajad. Autorile teadaolevalt Eestis sellega seoses varasemad uuringud puuduvad.

2. Metoodika

Töö on kavandatud kvantitatiivse uuringuna ja andmekogumismeetodina kasutatakse ankeetküsitlust. See võimaldab kontrollida püstitatud hüpoteesi.

2.1. Valimi kirjeldus

Käesoleva uuringu valimi moodustasid 100 töötavat ja samal ajal õppivat lasteaiaõpetajat ning 100 ainult töötavat lasteaiaõpetajat. Tegemist on mugavusvalimiga, kuhu osalejad värvati läbi otsekontaktide ja suhtlemisvõrgustike.

Vastajate keskmine vanus jäi vahemikku 25-34 aastat. Keskmiselt kuluv tööaeg oli töötavatel õpetajatel tööajal 30-35 tundi ja väljaspool tööaega 1-3 tundi. Ning töötavatel ja õppivatel õpetajatel tööajal keskmiselt 30-35 tundi ja väljaspool tööaega alla 1 tunni.

2.2. Mõõtevahend

Uurimistöös kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit. Uurimisinstrumendiks ja mõõtevahendiks oli ankeetküsitlus. Küsimustik oli jagatud kahte plokki: taustaküsimused ja läbipõlemist puudutavad küsimused. Küsimustiku koostamisel oli eeskujuks varasemalt Tallinna Tehnikaülikoolis valminud ja kaitstud lõputöö teemal läbipõlemise hindamine Maslach burnout inventory - general survey meetodi abil (Spirko, 2016). Eesti keeles „Maslach läbipõlemise küsimustik“. Läbipõlemisküsimustiku kasutamiseks oma töös, küsis autor Spirkolt nõusolekut. Maslach läbipõlemise küsimustik on maailmas enam tunnustust leidnud läbipõlemise küsimustik. Autori koostatud küsimustiku Cronbachi alfaks tuli 0.67.

MBI (Maslach Burnout Inventory) on maailmas kõige enam tunnustust leidnud läbipõlemise küsimustik. See küsimustik annab ülevaate teatud tööd tegevate inimeste energiast, osalusest ja soorituse tõhususest. MBI koosneb kolmest osast. MBI abil hinnatakse läbipõlemissündroomi esinemist erinevatel riskirühmadel. MBI mõõdab läbipõlemise kolme faktorit: emotsionaalset kurnatust, depersonalisatsiooni ehk küünilisust ja eneseteostust. Emotsionaalse kurnatuse ja depersonalisatsiooni faktoreid hinnatakse negatiivsete väidetega ja eneseteostus faktorit positiivsete väidetega.

Taustaküsimustiku koostas autor ise, konsulteerides oma juhendajaga. Küsimustik koosnes 13 tausta küsimusest ja 22 küsimusest, mis olid seotud läbipõlemisega. Küsimustik

edastati interneti teel lasteaiaõpetajatele. Koostatud küsimustik püüab välja selgitada lasteaiaõpetajate läbipõlemise taseme (Lisa 1).

Valiidsuse suurendamiseks viidi läbi prooviküsitlus, kus paluti hinnata kolmel hindajal küsitluse küsimusi. Kuna aga paranduseks ettepanekuid ei tehtud, siis prooviküsitluse järgselt muudatusi küsimustikus ei tehtud.

2.3. Protseduur

Andmeid koguti jaanuarikuus 2019. aastal, kui küsimustik edastati limesurvey keskkonnas elektroonilisel kujul lasteaiaõpetajatele. Nimetatud keskkonnas koostatud küsimustik oli vastavat linki jagades hõlpsasti vastatav. Vastajad said ka nõusoleku küsimustikku jagada enda tuttavatele lasteaiaõpetajatele. Kiri, mis lasteaiaõpetajatele saadeti sisaldas veebilinki, mida avades sai hakata kohe küsimustikku täitma. Uurimistöö eetilise tagamiseks (Hirsjärvi et al., 2005) tutvustas lõputöö autor end, uurimuse eesmärki ja lähtus uuritavate anonüümsuse ja vabatahtlikkuse nõudest.

Küsimustiku esimene osa koosneb vastaja taustandmetest, kus vastajal paluti valida enda jaoks sobilik vastusevariant. Taustaküsimusi oli küsimustikus 13. Küsimustiku teine osa oli seotud läbipõlemisega ja koosnes 22 väitest. Väited olid koostatud 7 palli skaalal, kus küsimused mõõdavad emotsionaalset kurnatust, depersonalisatsiooni ehk küünilisust ja eneseteostust. Pallid tähistasid vastavalt 1 – „mitte kunagi“; 2- „väga harva“; 3- „harva“; 4- „mõnikord“; 5- „sageli“; 6- „väga sageli“; 7- „iga päev“. Väidet number kuus hinnati tagurpidi mõõtmisel 0- „iga päev“; 1- „väga tihti“; 2- „tihti“; 3- „mõnikord“; 4- „harva“; 5- „väga harva“; 6- „mitte kunagi“. Väited 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 mõõdavad emotsionaalset kurnatust, väited 5, 10, 11, 15, 22 mõõdavad küünilisust ja väited 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 mõõdavad eneseteostuse tajumist.

Taustaküsimused andsid ülevaate uuritava soo, hariduse, tööstaaži, vanuse, perekonnaseisu, töökoormuse, kas uuritav ainult töötab või ka õpib, töö ülesannetele kuluv aeg keskmiselt nädalas töö ajal ning väljaspool tööaega, õppimisele kuluv aeg nädalas keskmiselt ning sotsiaalse toe kohta tööl kui eraelus.

Tehniliste küsimuste või lisaküsimuste tekkimisel oli uuritaval võimalus uurijaga koheselt e-maili teel ühendust võtta. Seda võimalust aga ei kasutatud.

Andmeanalüüsi esimeses etapis vaadati üle kõigi uuringus osalejate andmed ning need korrastati. Ankeetides vaadati üle, kas kõik ankeedid sisaldavad vajalikke andmeid. Kõik ankeedid olid täidetud täielikult ning töö autor sai neid kasutada andmeanalüüsis.

Esialgu sisestas ning kodeeris töö autor kõik andmed Microsoft Exceli programmis ning andmeanalüüsiks kasutas IBM SPSS Statistics programmi.

3. Tulemused

Antud bakalaureusetöös otsis autor vastust küsimusele, kas mitmes rollis tegutseval lasteaiaõpetajal on suurem läbipõlemise tase kui ainult töötaval õpetajal. Andmed analüüsiti kasutades independent T-testi, kuna tegemist on teineteisest sõltumata kogumitest. Enne t-testi läbiviimist kontrolliti, et andmed vastavad normaaljaotusele.

Esiteks analüüsis autor mõlema grupi läbipõlemise ulatust. Ulatust hinnati järgnevalt (Tabel 1). Antud määrad on aluseks läbipõlemise hindamisel. Järgnev tabel näitab kui mitu inimest 100-st tundsid läbipõlemise madalat, keskmist ja kõrget taset emotsionaalse kurnatuse faktoris, küünilisuse ja eneseteostuse faktoris.

Tabel 1. Kolme läbipõlemise faktori tulemused 100 töötava ja 100 töötava ning õppiva lasteaiaõpetaja näitel

Emotsionaalne kurnatus	Töötav õpetaja	Töötav ja õppiv õpetaja
0 – 15 palli madal	n = 0%	n = 1%
16 – 24 palli keskmine	n= 18%	n= 29%
25 palli ja rohkem kõrge	n= 82%	n= 70%
Küünilisus		
0 – 5 palli madal	n= 5%	n= 7%
6 – 10 palli keskmine	n= 36%	n= 48%
11 palli ja rohkem kõrge	n= 59%	n= 45%
Eneseteostus		
37 palli ja rohkem madal	n= 70%	n= 80%
31 – 36 palli keskmine	n= 25%	n= 16%
30 palli ja vähem kõrge	n= 5%	n= 4%

Tabelit vaadates näeme üllatuslikult, et emotsionaalse kurnatuse tase on töötavate kui ka samal ajal õppivate ning ainult töötavate lasteaiaõpetajatel kõrge. Keskmist läbipõlemise määra tuntakse mõningal määral ning madalat läbipõlemise taset peaaegu, et ei tuntiagi. Küünilisuse faktoris läbipõlemist tundsid siiski kõik lasteaiaõpetajad mingil määral. Ootuspäraselt kogeb suurem hulk töötavaid ja õppivaid lasteaiaõpetajaid keskmiselt tasemel läbipõlemist, kuid oluliselt ei jäänud ka alla kõrge läbipõlemise tase. Ent üllatuslikult kogeb ainult töökohustustega lasteaiaõpetajatest suurem hulk kõrget läbipõlemise taset. Eneseteostus on ainuke läbipõlemise faktor, milles on ülekaalus madal läbipõlemise tase. Seda tundsid enamus ainult töötavad lasteaiaõpetajad kui ka õppivad ja töötavad lasteaiaõpetajaid. Teisele kohale jäi keskmine läbipõlemise tase ning vähesed õpetajad mõlema valimi puhul tundsid eneseteostuse faktoris kõrget läbipõlemise taset.

Järgnevalt on autor välja toonud valimis osalenute keskmise läbipõlemise taseme kõigis kolmes faktoris emotsionaalses kurnatuses, küünilisuses ja eneseteostuses.

Tabel 2. Valimis osalenud inimeste keskmine läbipõlemise määr kõigis kolmes faktoris

Faktor	Läbipõlemis tase töötaval õpetajal M	Läbipõlemis tase töötaval kui õppival õpetajal M	<i>t</i> (df)	<i>p</i>
Emotsionaalne kurnatus	31.59**	30.31**	1.141 (198)	0.255
Küünilisus	11.85**	11**	1.311 (198)	0.191
Eneseteostus	39.55*	40.49*	-1.266 (198)	0.207

Märkus: ** kõrge läbipõlemine
* madal läbipõlemine

Vaadates tabelit 2 näeme, et mõlema grupi õpetajad on kõrge läbipõlemise määraga nii emotsionaalse kurnatuse ja küünilisuse faktorites. Madal läbipõlemise määr on mõlemal valimil ainult eneseteostuse faktoris. Kahe grupi vahel ei esine statistiliselt olulisi erinevusi läbipõlemise koondskooris.

Uuring viidi läbi kasutades sõltumatute gruppide *t*-testi võrdlust. Võttes aluseks *t*-testi sõltumatuid gruppe viidi läbi läbipõlemise riskianalüüs töötavatel lasteaiaõpetajatel ja töötavatel - õppivatel lasteaiaõpetajatel. Faktor emotsionaalne kurnatus töötaval

lasteaiaõpetajal ($M=31.59$, $SD=7.15$) ja õppival-töötaval lasteaiaõpetajal ($M=30.31$, $SD=8.65$) ei esinenud olulist erinevust $t(198) = 1.14$, $p=0.26$. Küünilisuse faktor töötaval lasteaiaõpetajal ($M=11.85$, $SD=4.45$) ja töötaval-õppival lasteaiaõpetajal ($M=11.0$, $SD=4.72$) ei esinenud olulist erinevust $t(198) = 1.31$, $p=0.19$. Ning viimaseks eneseteostuse faktor töötaval lasteaiaõpetajal ($M=39.55$, $SD=5.03$) ja töötaval - õppival lasteaiaõpetajal ($M=40.49$, $SD=5.47$) ei esinenud samuti olulist erinevust $t(198) = -1.266$, $p=0.21$.

4. Arutelu

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli võrrelda töötava lasteaiaõpetaja ja töötava kuid ka samal ajal õppiva lasteaiaõpetaja läbipõlemise tasemeid.

Autori püstitatud hüpotees oli, et nii õppiv kui samal ajal töötav lasteaiaõpetaja on suurema läbipõlemise tasemega, kui ainult töötav lasteaiaõpetaja. Kuigi uurimused puuduvad, mis võrdleksid lasteaiaõpetajate läbipõlemise taset, kes on tegevad mitmel alal, siis lasteaiaõpetajate läbipõlemist on uuritud mitmetes uurimistöödes

Antud uuring näitab, et nii töötavad kui ka õppivad lasteaiaõpetajad on mingil määral läbipõlenud. Tundes siis, keskmist või kõrget läbipõlemise taset. Huvitav on see, et antud uuringus tuleb välja, et töötavatel lasteaiaõpetajatel kulub väljaspool tööaega tööle 1-3 tundi nädalas, aga õppivatel ja samal ajal töötavatel lasteaiaõpetajatel alla 1 tunni.

Autor toetus uuringu käigus hüpoteesile, et lasteaiaõpetajad, kes samal ajal ka õpivad on suurema läbipõlemise riskiga kui ainult töötavad õpetajad. Uuring aga seda hüpoteesi ei kinnita. Vaadates töös esitatud tabeleid on näha, et töötaval kui ka õppival lasteaiaõpetajal on suhteliselt sama läbipõlemise tase. Seega käesoleva valimi puhul ei leidnud hüpotees kinnitust.

Lasteaiaõpetajad, kes ainult töötavad ning lasteaiaõpetajad, kes töötavad kuid ka õpivad olid kõrge läbipõlemise tasemega emotsionaalse kurnatuse ja küünilisuse faktoris, madal tase oli mõlema valimi puhul ainult eneseteostuse faktoris. Läbipõlemise taseme ulatus ei sõltunud lasteaiaõpetaja tööstaazist, vanusest ega haridustasemest.

Käesoleva bakalaureusetöö tulemus läheb mõningal määral kokku näiteks Ülle Muguli (2017) kirjutatud magistritööga teemal „Tartu linna õpetajate läbipõlemine, enesetõhususe ja taustategurite seos“. Kus tulemustest selgus, et õpetajate üldine enesetõhususe faktor oli negatiivses seoses läbipõlemise määraga. Naiste näitajad läbipõlemises olid mõnevõrra kõrgemad kui meestel. Leiti osaline kinnitus, mis ütleb, et “õpetajate” enesetõhusus on

negatiivses seoses läbipõlemise määraga. “Õpetajate üldise tööstaaži ning enesetõhususe näitajate vahel esineb statistiliselt oluline seos” - see hüpotees ei leidnud kinnitust. Hüpotees, et õpetajate läbipõlemine oli positiivses korrelatsioonis depressiooni, ärevuse ning stressi näitajaga - leidis kinnitust.

Katre Trei (2017) on teadaolevalt ainukesena Eestis uurinud õpetajate tegutsemist mitmes rollis. Tema magistritöö keskendus õpetajate töö- ja pereelu konflikti uurimisele. Uuringust selgus, et Eesti õpetajad tajuvad tugevalt töö- ja pereelu konflikti. Tulemused näitasid, et töö- ja pereelu konflikti ei saa seostada Eesti õpetajate puhul oluliselt nende vanuse, soo või perekonnaseisuga. Samad tulemused selgusid ka käesolevas bakalaureusetöös. Katre Trei saadud tulemused viitasid tugevalt vajadusele õpetaja töö- ja pereelu ühitamist toetada. Viidatud lõputööd on tõestuseks, et õpetajad siiski on läbipõlenud ning mitmes rollis tegutsemine võib mõjuda inimese jaoks laastavalt.

Tulemustest võib järeldada, et erinevus kahe grupi vahel on pigem juhuslik. Varasemalt on üliõpilasi uurides näidatud, et töö-kooli konflikti kogemine on stressirohke ja mõjutab negatiivselt psühholoogilist tervist ja kooli tulemusi. Kooli ja töö ühildamine viib kõrgema stressini (Benner & Curl, 2018), mis võib viia omakorda läbipõlemiseni (Lingard, 2007). Käesolevas uurimuses aga hüpotees töö ja kooli seosest kõrgema läbipõlemisega kinnitust ei leidnud. Seetõttu on oluline teemat edasi uurida. Kas erinevuse puudumine tuleneb sellest, et lasteaiaõpetajate läbipõlemise tase on üldpopulatsioonist kõrgem? Või täiustavad kool ja töö teineteist sedavõrd, et lisakoormus ei vii suurema läbipõlemiseni? Kas selles valdkonnas on enesetäiendamine kuidagi kaitsefaktoriks?

Autor soovib lasteaedadel viia läbi vastavaid koolitusi, mis teavitaksid lasteaiaõpetajaid kui ka kõiki töötajaid, mis asi on läbipõlemine, kuidas seda ära tunda, mis seda põhjustavad, kuidas sellega toime tulla ning kõige olulisem - kuidas seda ennetada. On väga kurb see, et paljud lasteaiaõpetajad on läbipõlenud ise seda teadmata. Arusaamisele jõudmine võib võtta väga kaua aega. Selleks ajaks võib õpetaja juba olla väga kõrgel läbipõlemise tasemel ning sellest välja tulemine võib olla pikaajaline protsess.

Toro (2018) on oma lõputöös toonud välja, et koolijuhid leiavad, et läbipõlenud õpetaja suhted on komplitseeritud. Õpetajatel tekivad konfliktid vanemate, kolleegide ja õpilastega. Samad tunnused ilmselt kehtivad ka lasteaiaõpetaja puhul. Seda enam peaks juhtkond lasteaias tegema kõik selleks, et õpetajal ei tekiks läbipõlemist. Seejuures ei peaks juhid vähemalt käesolevate tulemuste valguses kartma õpetajate töö kõrvalt õppimist, kuna on

võimalik, et enesetäiendamisega kaasnevad mingid lisaprotsessid, mis vastupidiselt oodatule ei suurenda õpetajate läbipõlemist.

Bakalaureusetöö üheks piiranguks võib pidada autori enese vähest kogemust küsitluse läbiviimisel ja andmete analüüsimisel. Samuti oli kogu protsess autori jaoks väga aeganõudev ja mahukas. Autor ei olnud selle aspektiga arvestanud. Lisaks annab uurimus ülevaate 200 lasteaiaõpetaja kohta, aga tulemusi ei saa üldistada kõigile lasteaiaõpetajatele, kuna tegemist ei ole tasakaalustatud juhuvalimiga. Edaspidi antud teema uurijad võiks kaaluda kvalitatiivse uuringu läbiviimist, et teada saada lasteaiaõpetajate isiklikke seisukohti.

Käesoleva bakalaureusetöö praktiliseks väärtuseks võib pidada saadud infot, et autori poolt soovitatud koolitus võiks olla samavõrra kasulik nii neile lasteaiaõpetajatele, kes õpivad kui ka ainult töötavatele lasteaiaõpetajatele.

Tänu sõnad

Soovin tänada kõiki 200-st lasteaiaõpetajast, kes olid nõus osalema minu uuringus ning andma oma panuse minu bakalaureusetöö valmimisse. Samuti tänan oma juhendajat Triin Peitelit. Eriliselt soovin tänu avaldada bakalaureusetöö kaasjuhendajale Liina Adovile, kes oli nõus mulle ulatama oma abikäe. Tänan ka oma perekonda mõistva suhtumise eest bakalaureusetöö kirjutamise perioodil.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Liis Tomson

17. 05. 2019

Kasutatud kirjandus

- Adera, B. A., & Bullock, L. M. (2010). Job stressors and teacher job satisfaction in programs serving students with emotional and behavioral disorders. *Emotional and Behavioral Difficulties*, 15, 5-14.
- Akbaba, S. (2014). A comparison of the burnout levels of teachers with different occupational satisfaction sources. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(4), 1253-1261.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151–169.
- Billingsley, B. S. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *Journal of Special Education*, 38, 39-55.
- Black, S. (2003). Stressed out in the classroom. *American School Board Journal*, 190 (10), 36-38.
- Blandford, S. (2000). *Managing professional development in schools*. London: Routledge
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336–353.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss Model. *Human Relations*, 42(3), 261-273.
doi: 10.1177/001872678904200304
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, and Coping: An International Journal*, 9, 261-275.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health*, 16, 583–594.
- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Ha¨mmig, O. (2011). Relationship between time-based work-life conflict and burnout: A cross-sectional study among employees in four large Swiss enterprises. *Swiss Journal of Psychology/ Schweizerische Zeitschrift für Psychologie/Revue Suisse De Psychologie*, 70, 165–173.
doi:10.1024/14210185/a000052

- Brough, P. & O'Driscoll, M. (2005). *Work-family conflict and stress*. In A. S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 346–365). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236–253.
- Dworkin, A. G. (2002). Teacher burnout. Levinson, D. L. (editor). *Education and Sociology: an Encyclopedia*. New York/ London: Routledge/Falmer, pp. 659 – 664.
- Soosaar, O., Urke, K., Pärnamäe, M. (2017). *Eesti tööturu ülevaade*. Külastatud 31.01.2019 aadressil: https://www.stat.ee/public/teadustood/2017/ty1_2017_kokku.pdf
- Evans, G. D., Sears, S. E., Urizar, G. G. (2000). Examining a stress-coping model of burnout and depression in extension agents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 56-62.
- Farber, B. A (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. Jossey-Bass, San Francisco
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Prevalence of workfamily conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723–729.
- Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009, August). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family*, 71, 696–707.
- Gugliehni, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*, 68, 61-99.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., Spector, P. E. (2006), Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.) *Employee health, coping and methodologies (research in occupational stress and well-being, volume 5)* (pp. 61–98). Emerald Group Publishing Limited.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hammer, L. B., Grigsby, T. D., & Woods, S. (1998). The conflicting demands of work, family, and school among students at an urban university. *The Journal of Psychology*, 132(2), 220-226.

- Hastings, R. P., & Brown, T. (2002). Coping strategies and the impact of challenging behaviors on special educators' burnout. *Mental Retardation*, 40, 148-156.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–421. doi:10.1111/14640597.00062
- Jürisoo, M. (2004). Burnout- läbipõlemine. Tallinn: Fontes Kaçmaz, N. (2005). Tukenmişlik (burnout) sendromu. *Istanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 5« (1), 29-32.
- Kaff, M. S. (2004). Multitasking is multitaxing: Why special educators are leaving the field. *Preventing School Failure*, 48(2), 10-17.
- Kalea Benner & Angela L. Curl (2018) Exhausted, Stressed, and Disengaged: Does Employment Create Burnout for Social Work Students? *Journal of Social Work Education*, 54:2, 300-309, DOI: 10.1080/10437797.2017.1341858
- Kasworm, C. E. (2003). Setting the Stage: Adults in Higher Education. *New Directions for Student Services*, 102, 3.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149.
- Koolieelse lasteasutuse seadus (1999). *Riigi Teataja I 1999*, 27, 387. Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/114032011006>
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29, 146-52.
- Lambert, R. G., & McCarthy, C. J. (Eds.). (2006). *Understanding teacher stress in an era of accountability* (Volume III). Greenwich, CT: Information Age Publishing, Inc.
- Lambert, E., Hogan, N. L., & Altheimer, I. (2010). The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 35, 37–55. doi:10.1007/s12103-009-9067-1
- Leiter, M. & Maslach, C. (2007). Lääbipõlemine. *Mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks*. Tartu: Kirjastus Väike Vanker
- Maslach, C. (1982). *Maslach Burnout: The cost of caring*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- Miller, K., Danner, F., & Staten, R. (2008). Relationship of work hours with selected health behaviors and academic progress among a college student cohort. *Journal of American College Health*, 56(6), 675-679.
- Mugul, Ü. (2017). *Tartu linna õpetajate läbipõlemise, enesetõhususe ja taustategurite seos*. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40, 54–61. doi:10.1037/a0012538
- Savaş, E. (1984). Sağlık meslek liseleri ve imam hatip lisesi öğrencilerinin mesleki doyum kaynakları (Master's thesis, Ankara University, Ankara, Turkey). KÜlastatud aadressil: [http:// tez2.yok.gov.tr](http://tez2.yok.gov.tr)
- Saad, L. (2014, August 29). The 40-hour workweek is actually longer—by seven hours. Gallup.com. KÜlastatud aadressil: <http://news.gallup.com/poll/175286/hour-workweek-actually-longer-sevenhours.aspx>.
- Singla, N. (2013). *Blending work and school: Positives and negatives of the interface*. Publitseerimata doktoritöö. University of South Florida, Florida
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611-625.
- Skinner, E., & Beers, J. (2014). Mindfulness and teachers' coping in the classroom: A developmental model of teacher stress, coping, and everyday resilience. In K. Schonert-Reichl & R. W. Roeser (Eds.), *Handbook on mindfulness in education: Emerging theory, research, and programs* (pp.99-118). New York: Springer-Verlag.
- Richards, J. (2012). Teacher stress and coping strategies: A national snapshot. *The Educational Forum*, 76(3), 299–316.
- Smith, A. (2012). The best (and worst) of mobile connectivity. Pew Research Center's Internet & American Life Project Website külastatud aadressil: <http://www.pewinternet.org/2012/11/30/the-best-and-worst-of-mobile-connectivity/>.
- Spirko, N (2016). *Läbipõlemise hindamine Maslach Burnout Inventory - General Survey meetodi abil X-ettevõtte töötajate näitel*. Publitseerimata magistr töö. Tallinna Tehnikaülikool

- Zabel, R. H., Boomer, L. W., & King, T. R. (1984). A model of stress and burnout among teachers of behavioral disordered students. *Behavior Disorders*, 9, 215-221.
- Zhang, D.A. & Sapp. A burning issue in teaching: The impact of perceived teacher burnout and nonverbal immediacy on student motivation and affective learning. *Journal of Communication Studies*, 1 (2) (2008), 152-168
- Talmor, R., Reiter, S., & Feigin, N. (2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclusive education. *European Journal of Special Needs Education*, 20 (2), 215-229.
- Tang, H., Ma, H., Wang, M., & Wang, B. (2010). A study of the relationship between clinicians' work-family conflict and job burnout. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 18, 219–222.
- Teixeira, L., Lowden, A., Aparecida da Luz, A., Turte, S. L., Valente, D., Matsummura, R. J., Pickersgill de Paula, L., Takara, M. Y., Nagai-Manelli, R., & Fischer, F. M. (2012). Sleep patterns and sleepiness of working college students. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41, 5550-5552. doi: 10.3233/WOR-2012-0879-5550
- Toro, L. (2015). *Koolijuhtide arusaamad õpetajate läbipõlemisest, selle põhjustest ja ennetamisest*. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Ülikool
- Trei, K. (2017). *Töö- ja pereelu konflikt õpetajate näitel*. Publitseerimata magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398–412.
- Wood, T. C. (2002). Understanding teacher burnout. Külastatud aadressil: <http://www.vtaide.com/png/ERIC/Teacher-Burnout.htm>.

LISA 1. Ankeetküsitlus

Lugupeetud vastaja!

Olen Tartu Ülikooli koolieelse lasteasutuse õpetaja eriala üliõpilane Liis Tomson ja kirjutan oma bakalaureusetööd teemal “ Õpetaja tervis ja tasakaal: koolieelse lasteasutuse õpetajaks õppiva ja lisakohustustega õpetaja ning ainult töötava õpetaja läbipõlemise riski võrdlus”. Minu lõputöö eesmärgiks on võrrelda õppiva ning mitmes rollis tegutseva ja töötava õpetaja läbipõlemise riski ainult töötava õpetaja läbipõlemise riskiga. Selle põhjal valmib lõputöö, mis kaitstakse Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudis. Küsimustikule vastamine on anonüümne ja vabatahtlik ning saadud andmeid kasutatakse üksnes üldistatud kujul bakalaureusetöö koostamisel ja kaitsmisel. Osalejatel on õigus igal hetkel uuringus osalemisest loobuda. Küsimustikule vastamisega annate oma nõusoleku uuringus osalemiseks. Küsimustik koosneb kahest osast ja vastamine võtab aega keskmiselt 10 minutit. Küsimustikus pole õigeid ega valesid vastuseid. Palun valige iga küsimuse puhul üks vastusevariant. Kui Teil on uuringu kohta küsimusi, siis palun võtke minuga julgesti ühendust.

Ette tänades

Liis Tomson

liistomson@gmail.com

Tartu Ülikooli koolieelse lasteasutuse õpetaja 3 kursuse üliõpilane

Esimene osa

Teie sugu

- mees
- naine
- muu

Teie vanus

- alla 25 aasta
- 25 – 34 aastat
- 35 – 44 aastat
- 45 – 54 aastat
- 55 – 64 aastat
- üle 65 aasta

Teie haridus

- keskharidus
- kutsekeskharidus
- bakalaureus
- magister
- muu

Teie perekonnaseis

- vallaline
- vabaabielus
- abielus
- lesk

Kas te

- töötate
- õpite
- mõlemat

Kui suure koormusega ametlikult töötate

- 0.25
- 0.50
- 0.75
- 1.0

Teie tööstaaž õpetajana

- kuni 1 aasta
- 2 – 5 aastat
- 6 – 10 aastat
- 11 – 25 aastat
- üle 25 aasta

Kui palju kulub teil nädalas keskmiselt tööülesannetele tööl olles?

- alla 20 tunni
- 20 - 29 tundi
- 30 - 35 tundi
- 36- 40 tundi

- rohkem kui 40 tundi

Kui palju te kulutate ühes päevas tööülesannetele väljaspool tööaega?

- alla 1 tunni
- 1 - 3 tundi
- 3 - 5 tundi
- üle 5 tunni
- muu

Kui te ka õpite, siis palju kulub teil aega nädalas keskmiselt õppimisele?

- alla 4 tunni
- 5 - 10 tundi
- 11 - 15 tundi
- 16 - 20 tundi
- üle 20 tunni

Kuidas te tunnete, kas teil on liiga palju kohustusi tööl?

- jah
- ei
- nii ja naa

Kuidas te tunnete, kas teil on piisavalt suur sotsiaalne tugi tööl?

- jah
- ei
- ei oska öelda

Kuidas te tunnete, kas teil on piisavalt suur sotsiaalne tugi eraelus?

- jah
- ei
- ei oska öelda

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Liis Tomson (28.06.1985),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Õpetaja tervis ja tasakaal: Koolieelse lasteasutuse õpetajaks õppiva ja lisakohustustega õpetaja ning ainult töötava õpetaja läbipõlemise riski hindamine“ mille juhendaja on Triin Peitel, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
2. annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni;
3. olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;
4. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Liis Tomson

Tartus, 17.05.2019